Conseil canadien des relations industrielles

2011-2012

Rapport sur les plans et les priorités

La version originale a été signée par
L'honorable Lisa Raitt
Ministre du Travail

Table des matières

Message de la présidente 1

SECTION I : APERÇU 3

Raison d'être, responsabilités et organisation du Conseil 3
Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP) 5
Tableau de concordance de l'AAP 6
Sommaire – Planification 6
Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique 7
Analyse des risques 10
Profil des dépenses 12
Budget des dépenses par poste voté 12

SECTION II : ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 13

Résultat stratégique et activités de programme 13
Faits saillants de la planification 14
Analyse 15
Volume d'affaires 15
Affaires tranchées 16
Délai de traitement et de règlement des affaires 17
Décisions écrites 18
Avantages pour les Canadiens 18
Faits saillants de la planification 18
Avantages pour les Canadiens 19

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 21

Principales données financières 21
Tableaux de renseignements supplémentaires 22
Pour communiquer avec le Conseil 22

Message de la présidente

Je suis heureuse de présenter au Parlement et aux Canadiens et Canadiennes le Rapport sur les plans et les priorités du Conseil canadien des relations industrielles pour l'exercice 2011-2012.

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail* (le *Code*), Partie I (Relations du travail), et de certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail). La partie I du *Code* établit le cadre de la négociation collective dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale. Dans l'exercice de son mandat, le Conseil a l'obligation de favoriser l'établissement de relations du travail fructueuses entre les employeurs assujettis à la compétence fédérale et les syndicats qui représentent leurs employés.

Le climat économique instable des deux dernières années a eu une incidence limitée sur la charge de travail du Conseil. Le nombre d'affaires reçues est resté stable, mais les affaires plus complexes représentent une fraction un peu plus importante du volume d'affaires reçues qu'au cours des exercices précédents. Cela n'a pas empêché le Conseil de poursuivre ses efforts en vue de réduire le nombre de plaintes et de demandes en instance et de diminuer le temps mis pour rendre ses décisions. Je suis heureuse de signaler que nos efforts à cet égard ont été fructueux. On s'attend à ce que le nombre d'affaires en instance aura chuté à 400 d'ici le 31 mars 2011. Cela représente le plus bas niveau d'affaires en instance depuis l'exercice 1986-1987. De plus, le délai moyen de traitement devrait diminuer à 178 jours d'ici la fin de 2010-2011, alors qu'il atteignait 312 jours en 2008-2009.

Bien que je sois très heureuse de ces améliorations, le Conseil n'a pas l'intention de relâcher ses efforts. La priorité du Conseil pour 2011-2012 sera de poursuivre ses efforts en vue de réduire le délai moyen de traitement des nouvelles affaires pour éviter l'apparition d'un nouvel arriéré. À cette fin, le Conseil concentrera ses efforts sur une gestion efficace des affaires et des mécanismes de règlement des différends qui favorisent le règlement positif des conflits. Le Conseil mènera aussi à bien un examen du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) afin de le clarifier, de le moderniser et de le simplifier ainsi que d'améliorer davantage la gestion des affaires qui lui sont présentées pour qu'il rende une décision. Un volet important de ce processus d'examen consistera à consulter les membres du milieu des relations du travail pour obtenir leur point de vue, ce qui permettra de mieux répondre à leurs besoins.

Je suis extrêmement fière des réalisations des vice-présidents, des membres et du personnel du Conseil. J'anticipe avec enthousiasme le prochain exercice au cours duquel nous envisagerons de nouvelles façons de faire et mettrons l'accent sur des initiatives qui permettent d'établir de bonnes relations du travail et favorisent des relations patronales-syndicales stables dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale.

La version originale a été signée par

Elizabeth MacPherson
Présidente

SECTION I : APERÇU

Raison d'être, responsabilités et organisation du Conseil

Raison d'être

Le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par l'administration impartiale, appropriée et efficace de la loi qui régit les syndicats et les employeurs dans le cadre de leurs activités de représentation et de négociation. Pour s'acquitter de son mandat, le Conseil s'emploie à aider le milieu des relations du travail au Canada à trouver des solutions constructives à ses différends, de manière juste et rapide.

Responsabilités

Le CCRI est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application de la Partie I (Relations du travail) et de certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail* (le *Code*). Le Conseil a été établi en janvier 1999 pour remplacer l'ancien Conseil canadien des relations du travail, dans le cadre du remaniement de la partie I du *Code*.

La partie I du *Code* établit le cadre de la négociation collective – de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation – des pratiques déloyales de travail et de la protection de l'intérêt public en cas d'arrêts de travail ayant une incidence sur les services dits essentiels.

Le CCRI, qui exerce ses pouvoirs dans l'ensemble des provinces et des territoires, régit les relations du travail des entreprises fédérales qui sont actives dans les secteurs suivants :

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par traversier ou par pipeline
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités des secteurs public et privé au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest
- certaines entreprises des Premières nations
- les sociétés d'État fédérales (notamment Énergie atomique du Canada limitée et les musées nationaux)

La compétence fédérale s'exerce sur environ 800 000 employés et leurs employeurs et englobe des entreprises qui ont un impact économique, social et culturel important sur les

Canadiens, d'un océan à l'autre. La diversité, la portée géographique et l'importance nationale des activités menées dans le secteur privé de compétence fédérale contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du CCRI.

Le rôle du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément aux dispositions et au préambule du *Code*, où il est dit que le Parlement estime « que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès ». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada.

Organisation du Conseil

Le *Code* prévoit que le Conseil doit être composé du président, d'au moins deux vice-présidents à temps plein, d'un maximum de six membres à temps plein (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et de membres à temps partiel (représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs) nécessaires pour aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil : le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans. Le Conseil se compose actuellement de la présidente, de cinq vice-présidents à temps plein et de deux vice-présidents à temps partiel, ainsi que de six membres à temps plein et de deux membres à temps partiel. Les renseignements concernant les membres du Conseil sont affichés à l'adresse suivante :
http://www.ccri-cirb.gc.ca/about-apropos/members-membres/index_fra.asp.

La présidente est la première dirigeante du Conseil et c'est à elle qu'incombent la supervision et la direction des activités du Conseil, à savoir :

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif, qui relève directement de la présidente. Le directeur exécutif est responsable des activités régionales, de la gestion des affaires, des services à la clientèle et de la gestion intégrée et des services financiers. Les Services juridiques fournissent de l'aide juridique aux membres du Conseil et sont dirigés par l'avocat général, qui relève directement de la présidente du Conseil.

Le Conseil a quatre bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Toronto et Vancouver, et deux bureaux satellites, dont un à Ottawa et l'autre à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional, qui relève du directeur exécutif à Ottawa.

Le Conseil s'est fixé un certain nombre d'objectifs stratégiques pour réaliser son mandat :

- trouver des solutions aux problèmes de relations du travail en déterminant la cause et la nature du litige et en appliquant les mécanismes appropriés de règlement des différends, dont la recherche des faits, la médiation et le processus décisionnel;
- mener ses activités de manière juste, rapide et uniforme;
- consulter la clientèle sur son rendement et sur l'élaboration de politiques et de pratiques;
- faire connaître son rôle, ses processus et sa jurisprudence en entretenant des contacts avec la clientèle et en utilisant divers moyens pour communiquer l'information;
- diriger ses activités et gérer ses ressources en appliquant des principes de saine gestion financière, en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi que les politiques et directives des organismes centraux.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP)

Résultat stratégique
Pour réaliser son mandat, le CCRI tente d'atteindre le résultat stratégique suivant :

Services efficaces de règlement des différends qui favorisent des relations du travail harmonieuses dans les secteurs régis par le *Code canadien du travail*

Le résultat stratégique du CCRI s'accorde avec les Affaires économiques du gouvernement et contribue à l'atteinte du résultat souhaité par celui-ci : assurer la mise en place d'un marché équitable et sécurisé par l'administration impartiale, appropriée et efficace des règles régissant la conduite des employeurs et des syndicats, pour assurer des relations du travail stables et des milieux de travail productifs.

Architecture des activités de programme
Étant donné le mandat que lui confie la loi, le CCRI a un seul résultat stratégique et deux activités de programme.

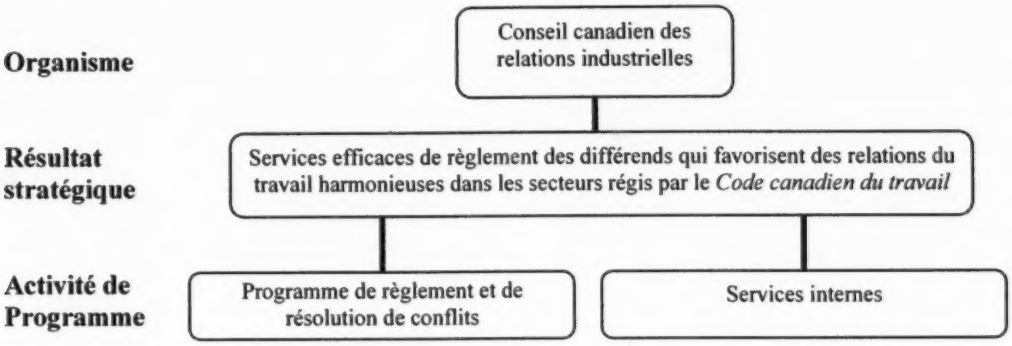
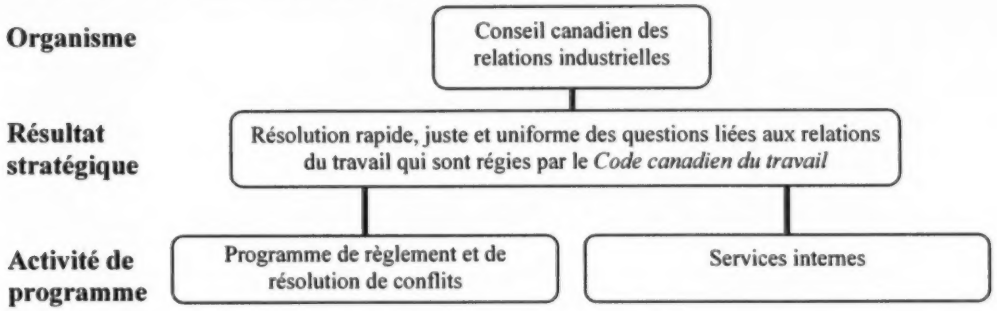


Tableau de concordance de l'AAP

L'AAP présentée ci-dessus diffère de celle qui figurait dans le dernier Rapport sur les plans et les priorités du Conseil. De fait, après avoir consulté le Secrétariat du Conseil du Trésor, le CCRI a reformulé son résultat stratégique pour qu'il décrive mieux les avantages que le CCRI fournit aux Canadiens. Cette modification n'a aucune incidence financière et elle ne change rien aux activités de programme du Conseil. L'ancienne AAP est présentée ci-dessous à titre comparatif.



Sommaire – Planification

Le tableau suivant donne un aperçu du total des dépenses prévues pour le Conseil canadien des relations industrielles pour les trois prochains exercices.

Ressources financières (en milliers de $)

2011-2012	2012-2013	2013-2014
13 027	13 033	13 033

Le tableau suivant donne un aperçu du total de ressources humaines prévues pour le Conseil canadien des relations industrielles pour les trois prochains exercices.

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2011-2012	2012-2013	2013-2014
104	104	104

Résultat stratégique : Services efficaces de règlement des différends qui favorisent des relations du travail harmonieuses dans les secteurs régis par le *Code canadien du travail*	
Indicateurs de rendement	**Objectifs**
Nombre de demandes et de plaintes réglées exprimé en pourcentage du nombre de demandes et de plaintes reçues	100 %
Pourcentage des clients qui sont satisfaits des pratiques de gestion des affaires du CCRI, mesuré sur une période de trois ans au moyen d'une enquête sur la satisfaction de la clientèle.	75 %

Activités de programme[1]	**Prévisions de dépenses 2010-2011**	**Dépenses prévues**			**Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada**
		2011-2012	**2012-2013**	**2013-2014**	
Programme de règlement et de résolution de conflits	10 366	9 510	9 514	9 514	Marché équitable et sécurisé Le CCRI favorise l'établissement de relations du travail stables dans les secteurs industriels qui relèvent de la compétence fédérale, assurant ainsi le maintien de milieux de travail sûrs, équitables et productifs qui apportent une contribution positive à l'économie canadienne.
Services internes	3 278	3 517	3 519	3 519	
Total des dépenses prévues		13 027	13 033	13 033	

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique

Les priorités du CCRI sont dictées en grande partie par son **résultat stratégique**. Dans la réalisation de son mandat, le Conseil veut être progressif, efficient et efficace, transparent, de même que responsable. En plus de son objectif visant à favoriser

[1] Vous pouvez consulter la description des activités de programme en accédant au Budget principal des dépenses en ligne au http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/index-fra.asp.

l'établissement et le maintien de relations du travail efficaces et stables, le CCRI entend donner suite aux priorités résumées dans le tableau ci-dessous.

Priorités opérationnelles	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Traitement rapide et juste des demandes et des plaintes	Permanente	Toutes ces priorités sont liées à notre unique résultat stratégique : Services efficaces de règlement des différends qui favorisent des relations du travail harmonieuses dans les secteurs régis par le *Code canadien du travail* et sont directement liées à notre activité de programme principale : Programme de règlement et de résolution de conflits	**Pourquoi est-ce une priorité?** Des relations du travail stables contribuent à la prospérité économique du Canada. En réglant les affaires de manière rapide et juste, le CCRI contribue directement à l'atteinte de cet objectif. **Mesures prévues pour respecter la priorité** Pour atteindre cet objectif, le CCRI mènera à bien un examen de son *Règlement* pour assurer un traitement efficient et efficace des demandes et des plaintes; il continuera d'apporter des améliorations à ses processus et de les suivre de près dans le but de réduire le délai de traitement des demandes d'accréditation; il examinera activement les possibilités de réduire davantage le délai moyen de règlement des affaires.
Règlement des problèmes de relations du travail à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends	Permanente		**Pourquoi est-ce une priorité?** Le fait de répondre aux besoins du milieu et de traiter des questions de relations du travail sous-jacentes favorise l'établissement de relations du travail stables et a donc une incidence positive directe sur l'économie canadienne. **Mesures prévues pour respecter la priorité** Pour atteindre cet objectif, le CCRI mettra davantage l'accent sur une médiation proactive des plaintes par le personnel des bureaux régionaux et les membres du Conseil, et mettra en place des mesures de suivi pour mesurer son taux de succès.

Un milieu des relations du travail engagé et bien informé	Permanente		**Pourquoi est-ce une priorité?** Comme le service axé sur la clientèle est important pour le gouvernement fédéral, les consultations auprès de la clientèle resteront une priorité du CCRI. **Mesures prévues pour respecter la priorité** Le CCRI mettra à jour et développera l'information sur son site Web; continuera d'élaborer et de diffuser régulièrement des nouvelles du CCRI destinées au milieu des relations du travail; consultera le milieu au sujet des politiques et procédures.

Priorités en matière de gestion	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Amélioration des capacités de gestion électronique	Nouvelle	Cette priorité est liée à notre unique résultat stratégique : Services efficaces de règlement des différends qui favorisent des relations du travail harmonieuses dans les secteurs régis par le *Code canadien du travail* et est liée à deux activités de programme : Programme de règlement et de résolution de conflits et Services internes	**Pourquoi est-ce une priorité?** La capacité d'adopter et d'exploiter au maximum les nouvelles technologies pour améliorer nos capacités de gestion de l'information et pour fournir d'excellents services à notre clientèle est un aspect fondamental du Renouvellement de la fonction publique et est nécessaire pour que le CCRI puisse atteindre son résultat stratégique de manière économique, efficiente et efficace. **Mesures prévues pour respecter la priorité** Le CCRI achèvera la mise en oeuvre d'un système de télécopie électronique au sein du Conseil et il modifiera ses processus opérationnels afin de gérer ses dossiers de façon électronique. Le CCRI élaborera aussi un cadre d'évaluation des besoins qui lui permettra d'aller de l'avant avec la mise en oeuvre d'un système de dépôt des documents par voie électronique et, plus tard, de remplacer son ancien Système de gestion des affaires. Les stratégies et principes de gestion du changement nécessaires seront adoptés pour garantir le succès de cette mise en oeuvre.

Analyse des risques

Le CCRI est un organisme à faible risque. Sur le plan financier, les salaires et avantages sociaux représentent environ les quatre cinquièmes (81 %) du budget de fonctionnement de 13 millions de dollars du Conseil. Le solde de 2,6 millions de dollars, qui est dédié au budget de fonctionnement et d'entretien (F et E), est utilisé dans une proportion de 55 % pour les services professionnels et les déplacements. Ces dépenses sont essentiellement liées au traitement des affaires, y compris les déplacements nécessaires pour la tenue d'audiences externes, la location temporaire de salles d'audience, les services d'interprétation et la traduction des décisions. Le Conseil applique les politiques du Conseil du Trésor pour l'utilisation du budget de fonctionnement et d'entretien.

Environnement opérationnel
Le Conseil doit constamment relever un défi en matière de planification en ce sens que le CCRI a uniquement pour mandat de trancher les questions que lui renvoient les syndicats, les employeurs, les employés et la ministre du Travail. Par conséquent, les activités opérationnelles du CCRI sont dictées par des demandes externes auxquelles ce dernier ne peut que réagir et qu'il n'est pas en mesure d'anticiper.

La charge de travail du Conseil dépend de bien des variables, mais l'environnement économique et le cycle de la négociation collective jouent un rôle important quant aux types d'affaires dont est saisi le Conseil. Par exemple, la fusion, l'acquisition et la restructuration d'entreprises tendent à faire augmenter le nombre de demandes de révision d'unités de négociation et de déclaration d'employeur unique et de vente d'entreprise. La faillite et l'insolvabilité d'entreprises entraînent fréquemment la perte ou la diminution des salaires et avantages sociaux négociés collectivement, et l'augmentation des plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) et des plaintes de négociation de mauvaise foi qui en découlent. La négociation ou la renégociation de conventions collectives dans des secteurs essentiels à la santé ou à la sécurité du public entraîne des demandes d'enquêtes et de décisions sur la question du maintien de certaines activités par le CCRI.

L'état de l'économie peut influer sur la nature de la demande de services du Conseil et le nombre total de demandes et de plaintes reçues, qui tend à augmenter depuis le début de la dernière récession en 2008. Une augmentation importante du nombre d'affaires complexes reçues nuirait gravement à la capacité du Conseil d'atteindre son résultat stratégique.

Délai de traitement
Le risque opérationnel le plus important du Conseil est lié au nombre de demandes et de plaintes qu'il reçoit dans une année, conjugué à sa capacité de continuer à réduire l'arriéré des affaires. Pour atténuer ce risque, le Conseil traite et examine en priorité les affaires qui pourraient vraiment avoir des conséquences néfastes en relations du travail si une décision n'était pas rendue rapidement ou qui nécessitent son attention immédiate pour d'autres raisons particulières. De plus, le CCRI a adopté de nouvelles procédures pour faciliter le traitement des plaintes de manquement au DRJ au cours des quelques dernières années.

Cette année, le CCRI mènera à bien un examen exhaustif de son *Règlement* pour assurer le traitement efficient et efficace des demandes et des plaintes et continuera d'apporter des améliorations au processus de traitement des demandes d'accréditation et de le suivre de près. On s'attend à ce que ces stratégies d'atténuation réduiront davantage le délai de traitement des affaires, ce qui se traduira nécessairement par une réduction de l'arriéré des affaires.

Qualité des décisions

Le second risque opérationnel est lié à la qualité des décisions. Des décisions qui ne respectent pas les principes établis en droit et en relations du travail pourraient mener à l'établissement d'une jurisprudence non fiable en plus de semer la confusion parmi la clientèle. Il convient de noter que parmi les 97 demandes de contrôle judiciaire instruites par la Cour d'appel fédérale durant la période allant de 2005-2006 à 2009-2010, toutes ont été rejetées, sauf deux. Cela met en évidence l'importance de la qualité des personnes qui sont nommées au Conseil par le gouverneur en conseil, tout comme de l'expérience et des compétences qu'ils y apportent.

Gestion ministérielle

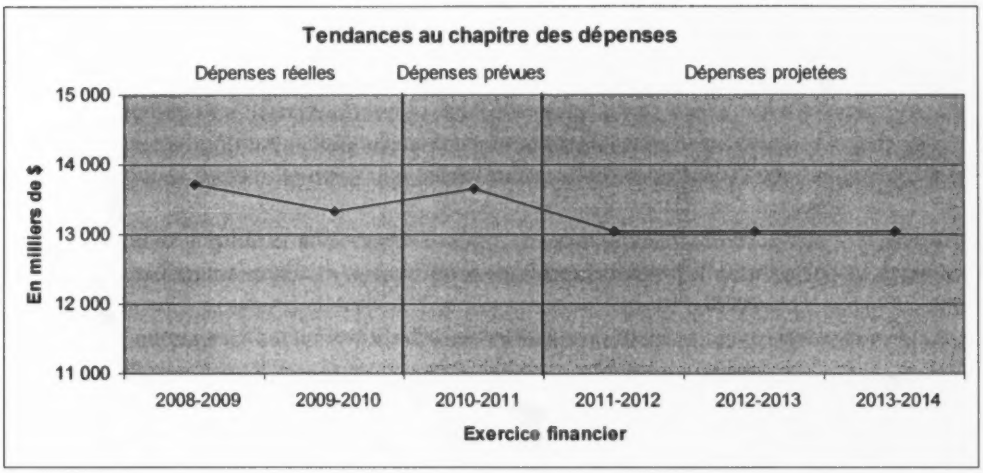
Le CCRI, à l'instar de la plupart des autres ministères et organismes fédéraux, fait face à divers problèmes tels que le maintien de l'effectif et les départs à la retraite. Près de 20 % des effectifs du Conseil seront admissibles à la retraite au cours des cinq prochains exercices. Cependant, il est plus inquiétant de noter que près de 43 % des titulaires de postes du groupe de la direction pourront prendre leur retraite au cours de cette même période. En outre, les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux ont révélé l'existence de problèmes relatifs à l'avancement professionnel au sein du Conseil. Puisque le CCRI est un petit organisme spécialisé, le roulement du personnel peut avoir sur lui une incidence considérable. Pour assurer la continuité du savoir institutionnel du Conseil, il faut constamment mettre l'accent sur le recrutement, la formation et la planification de la relève. En 2009, le Conseil s'est attaqué au problème en créant des postes de stagiaire et en instaurant des programmes de perfectionnement pour certains postes clés qui sont essentiels au fonctionnement du Conseil.

Comme tous les ministères et organismes fédéraux, le Conseil devra aussi gérer ses budgets de fonctionnement et salarial conformément aux restrictions budgétaires qui devraient continuer à s'appliquer encore longtemps. De plus, l'examen des services administratifs que le gouvernement a entrepris au cours du présent exercice pour analyser les fonctions administratives et les coûts indirects afin de cerner des sources d'économies supplémentaires pourrait avoir d'autres incidences sur le CCRI.

À l'instar d'autres petits et très petits organismes, le CCRI subit constamment des pressions pour donner suite à diverses initiatives de gestion pangouvernementales ou les mettre en oeuvre. Le CCRI poursuit son travail sur plusieurs fronts, comme le renforcement de son cadre de responsabilisation, la mise en oeuvre de nouvelles exigences de politiques et l'élaboration de mesures visant à améliorer l'utilisation de la technologie. Le CCRI continuera de chercher activement des occasions tant au moyen de possibilités horizontales que de partenariats avec d'autres ministères pour gagner en efficacité. Le CCRI croit que cette approche atténuera la pression exercée par

l'augmentation des demandes, tout en veillant à ce qu'il reste en mesure de réaliser le mandat qui lui est confié par la loi.

Profil des dépenses



La légère augmentation des dépenses réelles du Conseil pour l'exercice 2008-2009 par rapport à l'exercice 2009-2010 est due au déménagement des bureaux régionaux de Montréal et de Vancouver par suite de la décision de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les dépenses prévues pour 2010-2011 comprennent les augmentations salariales attribuables aux paiements provenant des départs à la retraite, des congés de maternité et parentaux et des autres ajustements d'avantages sociaux applicables conformément aux conventions collectives et aux politiques du Conseil du Trésor. On s'attend à ce que les restrictions budgétaires imposées par le gouvernement entraîneront une diminution des dépenses prévues du Conseil au cours de la période de planification.

Budget des dépenses par poste voté

Le budget des dépenses par poste voté figure dans le Budget principal des dépenses de 2011-2012 disponible à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20112012/me-bpd/info/info-fra.asp.

SECTION II : ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Résultat stratégique et activités de programme

Services efficaces de règlement des différends qui favorisent des relations du travail harmonieuses dans les secteurs régis par le *Code canadien du travail*

La section qui suit décrit les activités de programme du CCRI, de même que le résultat attendu, les indicateurs de rendement et les objectifs pour chaque activité. Elle explique également comment le CCRI prévoit atteindre les résultats attendus et indique les ressources financières et non financières qui seront allouées à chaque activité de programme.

La présente section contient une analyse des plans concernant les activités de programme suivantes :

- Programme de règlement et de résolution de conflits
- Services internes

Le Conseil n'a qu'une seule activité de programme principale – en l'occurrence le Programme de règlement et de résolution de conflits. La seconde activité du Conseil consiste à fournir les services de soutien interne nécessaires à l'exécution du programme principal du Conseil.

Par son programme principal, le CCRI règle des questions liées aux relations du travail en exerçant les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi relativement à l'application et à l'interprétation de la Partie I (Relations du travail) et de certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code*. Ses activités consistent à accorder, à modifier et à révoquer des droits de négociation; à mener des enquêtes sur des plaintes alléguant violation de la partie I du *Code*, à les trancher ou encore à régler ces plaintes au moyen de la médiation; à définir les services essentiels; à exercer ses pouvoirs de redressement connexes; à rendre des ordonnances d'interdiction en cas de grèves ou de lock-out interdits par la loi; à établir les modalités d'une première convention collective. L'activité de programme secondaire consiste à fournir les services administratifs nécessaires à l'appui de ces activités.

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements sur les deux activités.

Activité de programme 1 : Programme de règlement et de résolution de conflits					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de $)					
2011-2012		2012-2013		2013-2014	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
76	9 510	76	9 514	76	9 514

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Objectifs
Résolution rapide et uniforme des questions liées aux relations du travail dont est saisi le Conseil	Pourcentage du nombre d'affaires traitées en moins de un (1) an	75 %
	Pourcentage du nombre de décisions du CCRI confirmées par la Cour d'appel fédérale	100 %
	Pourcentage des motifs de décision écrits rendus moins de 90 jours après la date où le Conseil a pris l'affaire en délibéré.	75 %

Faits saillants de la planification

La complexité et les conséquences des problèmes auxquels sont confrontés les employeurs et les syndicats assujettis à la compétence fédérale obligent le Conseil à appliquer judicieusement un large éventail de connaissances et de compétences en relations du travail, en droit du travail et en droit administratif dans divers contextes. Le climat économique relativement stable qui a précédé la récession actuelle avait entraîné une diminution du nombre d'affaires présentées au Conseil. Toutefois, dans les circonstances actuelles, la situation a quelque peu changé, comme on le verra ci-dessous. Comme le veulent certains rapports récents[2] selon lesquels les fusions et acquisitions d'entreprises ont augmenté de 40 %, il y aura certainement une incidence sur le types d'affaires présentées au Conseil, et rien n'exclut qu'il y ait une augmentation du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail en raison de négociations collectives plus difficiles.

Les questions particulières qui continuent de retenir l'attention du Conseil comprennent :

- l'acquisition et l'exercice du droit à la libre négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses de manière juste et transparente;
- la nécessité de veiller à ce que les négociations collectives entre employeurs et syndicats se déroulent de manière juste et de bonne foi;
- la détermination des services qui doivent être maintenus durant un arrêt de travail pour protéger la santé et la sécurité du public canadien;

[2] John Shmuel, « Canadian M&A strongest in three years », Financial Post, 24 novembre 2010.

- l'examen rapide des situations où il y a possibilité d'un arrêt de travail illégal;
- la nécessité de venir en aide aux entreprises et aux syndicats pour résoudre les problèmes de relations du travail découlant des fusions et acquisitions d'entreprises – notamment la détermination de structures d'unités de négociation habiles à négocier et les droits de représentation.

La priorité absolue du Conseil demeure la réalisation du mandat qui lui est confié par le *Code*, et ce, de la façon la plus efficace et la plus efficiente possible, tout en faisant en sorte que son processus décisionnel soit transparent et responsable. Le Conseil surveille et modifie constamment ses processus pour s'ajuster aux exigences de sa charge de travail.

Dans ce contexte, les trois priorités opérationnelles principales du Conseil pour les prochaines années sont les suivantes : soutenir le rythme des quelques dernières années et continuer de réduire les délais de traitement des affaires; mettre l'accent sur le règlement des problèmes de relations du travail à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends; poursuivre ses consultations officielles et non officielles auprès du milieu des relations du travail et donner suite à son engagement envers celui-ci.

Pour respecter ces priorités, le CCRI mènera à bien, en collaboration avec la clientèle, un examen de son *Règlement* et cherchera des moyens efficients et efficaces de traiter les demandes et les plaintes. Il étudiera notamment les possibilités de réduire davantage les délais de traitement et de règlement des affaires. En outre, le CCRI mettra davantage l'accent sur une médiation proactive des plaintes par le personnel des bureaux régionaux et les membres du Conseil. De plus, il continuera d'élaborer et de diffuser régulièrement des nouvelles du CCRI au milieu des relations du travail.

Le Conseil s'attend à ce que les réalisations découlant de ces priorités simplifient ou accélèrent le traitement des affaires, ce qui accroîtra le nombre d'affaires qui peuvent être tranchées malgré une capacité décisionnelle limitée, et de ce fait accroîtra l'efficacité et le rendement.

Le Conseil continuera de s'employer à rendre, de façon rapide, des décisions fondées en droit qui sont cohérentes d'une affaire à l'autre, de manière à établir une jurisprudence fiable et bien définie et à réduire, ainsi, la probabilité de demandes de réexamen, aussi bien que la probabilité de demandes de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale.

Analyse

Volume d'affaires

Depuis le début de la dernière récession, le nombre de demandes et de plaintes reçues par le Conseil est resté assez stable. En 2010-2011, on s'attend à ce que le nombre d'affaires reçues s'établisse à 682, comparativement à 695 au cours de l'exercice précédent (voir le graphique 1). Bien que ce nombre d'affaires dépasse les niveaux enregistrés en

2006-2007 et en 2007-2008, il reste néanmoins inférieur au nombre moyen d'affaires reçues durant la période allant de 2000-2001 à 2004-2005, à savoir 902.

Pour ce qui est du type de demandes et de plaintes reçues en 2010-2011, le Conseil a reçu beaucoup plus de demandes d'accréditation (17 de plus) et davantage de demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal (9 de plus). Il y a aussi eu une augmentation, toutes proportions gardées, du nombre de demandes de déclaration d'employeur unique, de plaintes en matière de sécurité des employés fondées sur la partie II du *Code* et de plaintes de manquement au DRJ. Par contre, on s'attend à ce qu'il y ait une diminution importante du nombre de demandes de révision (30 de moins), y compris de demandes de réexamen.

Graphique 1 – Volume d'affaires

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011*
Reçues	636	633	672	695	682
Tranchées	658	675	820	711	709
En instance	632	590	442	426	400

* Les données des prévisions sont fondées sur les neuf premiers mois (avril à décembre 2010))

Affaires tranchées

On s'attend à ce que le Conseil tranche 709 affaires en 2010-2011, c'est-à-dire environ le même nombre qu'au cours de l'exercice précédent (voir le graphique 1). Par rapport à 2009-2010, beaucoup plus de demandes d'accréditation (23 de plus) et de demandes de déclaration d'employeur unique (14 de plus) ont été tranchées. Les demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal, les plaintes en matière de sécurité des employés fondées sur la partie II du *Code* et les demandes de révision de la structure d'unités de négociation représentent aussi une plus grande partie des affaires tranchées qu'au cours des exercices précédents. Par contre, un moins grand nombre de plaintes de manquement au DRJ (31 de moins) et de demandes de réexamen (13 de moins) ont été tranchées en 2010-2011.

Il convient aussi de souligner que les demandes de déclaration d'employeur unique et les demandes de révision de la structure d'unités de négociation, dont le nombre a augmenté en 2010-2011, sont considérées comme des affaires complexes, tout comme le sont les demandes de déclaration de vente d'entreprise et les demandes portant sur le maintien de certaines activités. Ces affaires concernent généralement l'application de plusieurs dispositions du *Code* de même que des questions relatives à la *Charte*. Elles prennent plus de temps à traiter et nécessitent davantage de ressources du Conseil pour être menées à terme.

Compte tenu du volume d'affaires reçues et d'affaires tranchées, le nombre d'affaires en instance devrait chuter à 400 affaires à la fin de mars 2011, alors qu'il s'établissait à 426 lors de l'exercice précédent (voir le graphique 1). Il s'agit du plus faible nombre d'affaires en instance depuis 1986-1987.

Il y a aussi lieu de souligner que le *Règlement* dispose que certains types d'affaires doivent être traités de façon prioritaire. Il s'agit notamment des demandes d'ordonnance provisoire ou de décision partielle, des demandes de dépôt d'ordonnances du Conseil à la

Cour, des renvois au Conseil par la ministre du Travail relativement au maintien de certaines activités durant un arrêt de travail non interdit par la loi, des demandes alléguant l'invalidité d'un vote de grève ou de lock-out, des demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal et des plaintes de pratique déloyale de travail concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement et le congédiement pour activités syndicales. Ces types d'affaires sont traités de manière expéditive. Durant l'examen prévu du *Règlement*, le CCRI examinera la question de savoir si d'autres types de demandes devraient faire l'objet de procédures expéditives.

Délai de traitement et de règlement des affaires

Le délai requis pour traiter un dossier – le délai nécessaire pour ouvrir le dossier, faire enquête, agir comme médiateur, tenir une audience et trancher l'affaire – devrait diminuer de façon considérable en 2010-2011, pour s'établir à 178 jours civils en moyenne, comparativement à 231 jours en 2009-2010 et 312 jours, en 2008-2009.

La diminution du délai de traitement s'explique principalement par le règlement de nombreuses plaintes de manquement au DRJ faisant partie de l'arriéré des affaires. Avant 2007-2008, les plaintes de manquement au DRJ étaient souvent mises de côté au profit d'affaires plus urgentes. Le CCRI a ainsi accumulé un arriéré important de plaintes de manquement au DRJ. Cet arriéré, exprimé en pourcentage de toutes les affaires en instance, est passé de 25,6 % en 2002-2003 à près de 43 % à la fin de 2006-2007. Le CCRI a décidé de prendre les grands moyens pour remédier à la situation en 2007-2008 et en 2008-2009. Le Conseil a aussi pris des mesures pour que ce type de plainte soit traité plus efficacement. Par conséquent, les plaintes de manquement au DRJ représentent maintenant 22 % du total des affaires en instance et leur délai moyen de traitement a baissé de 459 jours en 2008-2009 à 221 jours en 2010-2011.

Mis à part les plaintes de manquement au DRJ, les délais de traitement de plusieurs autres types de demandes et de plaintes ont diminué considérablement, plus particulièrement ceux des demandes d'accréditation et des demandes de révision.

L'un des éléments entrant dans le délai de traitement global est le temps nécessaire à un banc du Conseil[3] pour préparer et rendre sa décision, une fois l'enquête ou l'audition de l'affaire terminée. Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience en s'appuyant sur les éléments de preuve écrits et les documents comme les rapports d'enquête et les observations écrites, ou il peut prendre sa décision en délibéré jusqu'à la tenue d'une audience qui lui permettra d'obtenir des éléments de preuve et des renseignements supplémentaires.

Le paragraphe 14.2(2) du *Code* prévoit que la formation rend sa décision et en notifie les parties dans les quatre-vingt-dix jours suivant la prise en délibéré ou dans le délai supérieur précisé par le président du Conseil. L'objectif du Conseil est de respecter le délai de quatre-vingt-dix jours dans la majorité des affaires qui nécessitent des motifs de décision écrits. À cet égard, le Conseil atteindra son objectif en 2010-2011, puisque l'on

[3] Un banc est composé du président ou d'un vice-président dans le cas des bancs constitués d'un seul membre, ou du président ou d'un vice-président et de deux membres, dans le cas d'un banc tripartite.

s'attend à ce que le temps moyen mis pour rendre les décisions chutera en deçà de 65 jours, comparativement à 94 jours en 2009-2010.

Décisions écrites
Le Conseil rend des *Motifs de décision* détaillés lorsqu'il s'agit d'affaires qui traitent de questions d'importance entre les syndicats et les employeurs ou qui font jurisprudence. Pour les autres affaires, le Conseil rend des décisions-lettres concises, ce qui accélère le processus décisionnel et apporte des solutions plus rapides aux parties en matière de relations du travail. Le Conseil s'efforce de rendre, de façon rapide, des décisions fondées en droit qui sont cohérentes d'une affaire à l'autre, de manière à établir une jurisprudence fiable et bien définie. En 2010-2011, le Conseil devrait rendre 287 décisions écrites, ou à peu près le même nombre qu'en 2009-2010.

Avantages pour les Canadiens

Les interventions du CCRI peuvent avoir des retombées importantes et considérables. Les décisions et les efforts de médiation du Conseil ont souvent une incidence très concrète sur la vie active de milliers de Canadiens, la situation économique de grandes entreprises canadiennes et le bien-être général des Canadiens. Si le Conseil est saisi d'une demande ou d'une plainte, c'est habituellement parce qu'il y a un différend ou un problème quelconque que les parties ont été incapables de régler elles-mêmes. En réglant l'affaire, au moyen de la médiation ou en rendant une décision, le Conseil contribue de manière directe et efficace à l'amélioration des relations patronales-syndicales dans cette entreprise.

Toutefois, le Conseil contribue aussi à l'établissement de relations du travail efficaces dans les entreprises de compétence fédérale en général. Chaque décision du Conseil vient s'ajouter à sa jurisprudence de plus en plus volumineuse et diversifiée, qui fait l'objet d'une vaste diffusion dans le milieu des relations du travail. En rendant des décisions claires et uniformes, le Conseil définit un ensemble de critères et de principes sur lesquels les parties à un litige éventuel peuvent s'appuyer pour régler leurs différends eux-mêmes au lieu de solliciter l'intervention du Conseil.

Faits saillants de la planification

L'activité de programme « Services internes », laquelle appuie le résultat stratégique du CCRI, est composée des groupes d'activités et de ressources administrées pour répondre aux besoins des programmes du CCRI et remplir les autres obligations de ce dernier, notamment les exigences imposées aux organismes centraux. Voici ces groupes : services de gestion et de surveillance; services des ressources humaines; services financiers et administratifs (y compris les installations, les services de gestion du matériel et d'approvisionnement); les services de gestion de l'information; et les services de technologie de l'information.

Activité de programme 2 : Services internes					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de $)					
2011-2012		2012-2013		2013-2014	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
28	3 517	28	3 539	28	3 519

Le CCRI continuera de renforcer ses pratiques de gestion. Conformément à l'Initiative de renouvellement de la fonction publique du gouvernement, le CCRI a mis en place un processus de planification intégré, qui inclut la coordination et l'intégration des ressources humaines, financières, des éléments d'actif et de l'information pour exécuter son mandat. Conscient que la planification de l'investissement joue un rôle clé dans la saine administration de ses ressources afin de réaliser ses résultats de programme et les priorités du gouvernement, le CCRI élaborera un plan d'investissement triennal et l'incorporera à son plan intégré des activités.

Afin d'améliorer sa capacité à gérer son programme de manière efficiente et efficace et à mieux servir sa clientèle au moyen des nouvelles technologies, au cours du prochain exercice, le CCRI concentrera ses efforts sur l'amélioration de ses capacités de gestion électronique de l'information, ce qui lui permettra d'offrir à ses clients la possibilité de déposer des documents par voie électronique.

Avantages pour les Canadiens

Les Canadiens peuvent retirer des avantages précis, dont les suivants :

- les ressources appuient efficacement la prestation du programme du CCRI et le respect de ses obligations;
- les ressources humaines, matérielles et financières sont employées de la façon la plus économique, efficiente et efficace possible.

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Principales données financières

Conformément aux exigences du Secrétariat du Conseil du Trésor, tous les ministères et organismes sont désormais tenus de présenter des états financiers prospectifs, et ce, à compter du cycle de planification 2011-2012. Les principales données financières prospectives consignées dans le présent Rapport sur les plans et les priorités brossent un tableau de la situation financière et des frais de fonctionnement du CCRI. Elles sont préparées selon la méthode de la comptabilité d'exercice et visent à accroître la responsabilisation et la transparence, en plus d'améliorer la planification et la gestion financières. Les états financiers prospectifs du Conseil se trouvent sur le site Web du CCRI à l'adresse suivante :
http://www.ccri-cirb.gc.ca/publications/report-rapport_fra.asp.

Les états prospectifs qui suivent présentent un sommaire du coût de fonctionnement net et de la situation financière comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice et sont différents des montants indiqués dans les sections I et II du Rapport sur les plans et les priorités, qui sont comptabilisés selon les niveaux de référence annuels.

État prospectif condensé des opérations
Pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2012
(en milliers de dollars)

	État prospectif 2011-2012
Dépenses	
Total des dépenses	17 516
Recettes	
Total des recettes	1
Coût de fonctionnement net	17 515

Cet état prospectif comprend : 1) les rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais sans incidence sur les autorisations des dépenses, comme les services fournis gratuitement, l'amortissement des immobilisations corporelles, les indemnités de départ, les indemnités de vacances et les congés compensatoires; 2) les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les autorisations des dépenses, comme les acquisitions d'immobilisations corporelles et la péremption des fonds prévue à la fin de l'exercice.

État prospectif condensé de la situation financière
Pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2012
(en milliers de dollars)

	État prospectif 2011-2012
Actif	1 704
Total de l'actif	1704
Passif	3 382
Total du passif	3 382
Capitaux propres	(1 679)
Total	1 704

Cet état prospectif comprend les rajustements pour les montants dus provenant du Trésor, les comptes débiteurs, les comptes créditeurs, les avances, les immobilisations corporelles, les charges à payer, les vacances et les congés compensatoires à payer, les indemnités de départ à payer et un montant pour les capitaux propres du Canada.

Tableaux de renseignements supplémentaires

La version électronique de tous les tableaux de renseignements supplémentaires qui figurent dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2011-2012 est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à : http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2011-2012/info/info-fra.asp.

- L'écologisation des opérations gouvernementales (EOG)
- Vérifications internes à venir (trois prochains exercices)

Pour communiquer avec le Conseil

Appels sans frais : 1-800-575-9696
Les personnes qui utilisent un ATS devraient communiquer par l'entremise d'un téléphoniste du Service de relais Bell au 1-800-855-0511
Courriel : info@ccri-cirb.gc.ca
Site Web : http://www.ccri-cirb.gc.ca